



ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՄԱՐ
EUROPEAN UNION FOR ARMENIA

ԱՐԺԱՆԱՊԱՏԻՎ
ԱՇԽԱՏԱՆԸ
ՀԻՄԱ

DECENT
WORK
NOW

Աշխատավայրում խտրականության
արգելքի երաշխիքը և միջազգային
իրավակարգավորումները





ԵՐՈՊԱՆ ԿՐԹԱԿՈՒՆՈՒԹՅԱՆ ԿՈՄԻՏԵ
EUROPEAN UNION FOR ARMENIA

DECENT
WORK
NOW

ԱՐԺԱՆԱՊԱՏԻՎ
ԱՇԽԱՏԱՆՔ
ՀԻՄՆ

Խտրականության արգելքը սահմանվում է «Քաղաքական և քաղաքացիական իրավունքների մասին» միջազգային դաշնագրի 2-րդ և 26-րդ հոդվածներով, «Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին» միջազգային դաշնագրի 2-րդ հոդվածի 2-րդ մասով և 3-րդ հոդվածով, Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիայի (այսուհետ՝ խարտիա) հոդված Ե-ով, «Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին» Ժնևի կոնվենցիայի 2-րդ հոդվածով, «Հիմնարար իրավունքների մասին» Եվրոպական միության խարտիայի 21-րդ և 23-րդ հոդվածներով: Նշված միջազգային-իրավական փաստաթղթերով սահմանված խտրականության արգելքը ներառում է նաև աշխատանքային հարաբերություններում սեռով պայմանավորված խտրականության բացառումը: Միաժամանակ, խտրականության արգելքն իր ամրագրումն է ստացել նաև ներպետական օրենսդրությամբ՝ ՀՀ Սահմանադրության 29-րդ հոդվածով, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3.1. հոդվածով (2019 թ. հոկտեմբերի 19-ին ուժի մեջ մտած «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում լրացում կատարելու մասին» ՀՀ օրենքով ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը լրացվել է 3.1 հոդվածով, որով աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանվել է խտրականության արգելքը), «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի (այսուհետ՝ նաև Օրենք) 6-րդ հոդվածով:

Չնայած այս ամենին, շարունակվում են ահազանգեր այն մասին, որ աշխատանքային հարաբերություններում գործատուների կողմից աշխատանքի ընդունելու, աշխատանքի վարձատրության կազմակերպման, արձակուրդի տրամադրման, աշխատանքային օրենսգրքով

Նախատեսված այլ երաշխիքների ապահովման, կարգապահական պատասխանատվության կիրառման, աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ որոշումներն ընդունվում են՝ հաշվի առնելով նաև աշխատող քաղաքացու սեռը, որն անհամատեղելի է ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության և միջազգային պայմանագրերի պահանջների հետ:

Մասնավորապես, «Հիմնարար իրավունքների մասին» Եվրոպական միության խարտիայի 21–րդ և 23–րդ հոդվածներով **արգելվում է սեռի հիմքով ցանկացած խտրականություն և բոլոր ոլորտներում սահմանվում է տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի իրավունքը, այդ թվում՝ աշխատանքի, աշխատելու և վարձատրության հետ կապված հարցերում:**

«Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին» Ժնևի կոնվենցիայի 2–րդ հոդվածով սահմանվում է, որ **յուրաքանչյուր անդամ, որի համար սույն Կոնվենցիան ուժի մեջ է, պարտավորվում է, ազգային պայմաններին ու պրակտիկային համապատասխանող մեթոդներով, սահմանել և վարել աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում հնարավորության ու վերաբերմունքի հավասարության խրախուսմանն ուղղած ազգային քաղաքականություն՝ այդ բնագավառում ցանկացած խտրականություն վերացնելու նպատակով:**

Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի (այսուհետ՝ Կոմիտե) կողմից խարտիայի դրույթներին տրված մեկնաբանության համաձայն խարտիայի 1-ին հոդվածի 2-րդ մասը ներառում է երեք հիմնական բաղադրիչ՝

1) աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության բոլոր ձևերի արգելք,

2) հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի արգելք,

3) ազատորեն ընտրված ցանկացած աշխատանքով իր ապրուստը վաստակելու աշխատողի իրավունքին միջամտող ցանկացած գործելակերպի արգելք:

Կոմիտեի կողմից 2016 թ. Հայաստանի վերաբերյալ ընդունված հետևություններով (2016/def/ARM/1/2/EN) արձանագրվել է խարտիայի պահանջների հետ անհամապատասխանություն՝ անուղղակի խտրականությունը ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված և արգելված չլինելու հիմքով, ինչպես նաև աշխատանքի ընդունման փուլում խտրականության արգելքի բացակայության հիմքով: Նույն խնդիրներն արձանագրվել են նաև Հայաստանի վերաբերյալ Կոմիտեի 2020 թվականի հետևություններով:

Թեև 2019 թ. ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը լրացվել է խտրականության արգելքին առնչվող հոդվածով, այնուամենայնիվ, գտնում ենք, որ այն ամբողջությամբ չի հասցեագրում Կոմիտեի 2016 թ. հետևություններով բարձրացված խնդիրները:

Մասնավորապես հետևություններով արձանագրվել էր, որ օրենսդրությամբ նախատեսված չեն ուղղակի և անուղղակի խտրականության հստակ և համապարփակ սահմանում և արգելք, որոնք կծածկեն աշխատանքային հարաբերությունների և զբաղվածության ոլորտների բոլոր ասպեկտները, ներառյալ աշխատանքի ընդունման փուլը: Օրենսդրությունը պետք է արգելի ինչպես ուղղակի, այնպես էլ անուղղակի **խտրականությունը**. այն **պետք է արգելվի աշխատանքի ընդունման և առհասարակ աշխատանքային պայմանների հետ կապված հարաբերություններում (վարձատրություն, վերապատրաստում, առաջխաղացում, տեղափոխում և ազատում կամ այլ բացասական հետևանքների առնչությամբ):** Մինչդեռ ՀՀ

աշխատանքային օրենսգրքի 3.1 հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ խտրականություն է համարվում սեռի, ռասայի, մաշկի գույնի, էթնիկ կամ սոցիալական ծագման, գենետիկական հատկանիշների, լեզվի, կրոնի, աշխարհայացքի, քաղաքական կամ այլ հայացքների, ազգային փոքրամասնության պատկանելության, գույքային վիճակի, ծնունդի, հաշմանդամության, տարիքի կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքների պատճառով ցանկացած ուղղակի կամ անուղղակի տարբերակում, բացառում կամ սահմանափակում, որի նպատակը կամ արդյունքը հանդիսանում է կոլեկտիվ և (կամ) անհատական աշխատանքային հարաբերությունների ծագման և (կամ) փոփոխման և (կամ) դադարման դեպքերում նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի դրսևորումը կամ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված ցանկացած իրավունքի ճանաչման և (կամ) իրականացման արգելքը կամ ժխտումը՝ բացառությամբ այն դեպքերի, երբ այդպիսի տարբերակումը, բացառումը կամ սահմանափակումն օբյեկտիվորեն արդարացված են հետապնդվող իրավաչափ նպատակով, և այդ նպատակին հասնելու համար կիրառվող միջոցները համաչափ են ու անհրաժեշտ:

Վերոգրյալ իրավակարգավորման շրջանակներում բացակայում է անուղղակի խտրականության սահմանումը: Բացի դրանից՝

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով ամբողջությամբ սահմանված չէ նաև աշխատանքի ընդունման փուլում հնարավոր խտրականության դրսևորման արգելքը:

Օրենսգրքի 3.1 հոդվածի 2-րդ մասը արգելում է կոլեկտիվ և (կամ) անհատական աշխատանքային հարաբերությունների ծագման (...) դեպքերում նվազ բարենպաստ

վերաբերմունքի դրսևորումը,¹ իսկ 3-րդ մասը արգելում է խտրականության հիմք հանդիսացող որևէ պայմանի սահմանումը միայն աշխատանքի ընդունման հայտարարություններում (մրցույթներում), մինչդեռ **աշխատանքի ընդունման փուլում խտրականությունը կարող է դրսևորվել ամենատարբեր եղանակներով և չի սահմանափակվում աշխատանքի ընդունման հայտարարություններում բացահայտ խտրական պայմանների նախատեսմամբ:** Ավելին, Օրենսգրքի 3.1 հոդվածով խտրականության արգելքը սահմանվում է նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի դրսևորմամբ կամ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված ցանկացած իրավունքի ճանաչման և (կամ) իրականացման արգելքով, մինչդեռ աշխատանքային իրավունքները, պայմանները և երաշխիքները կարող են սահմանվել նաև կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով, ներքին իրավական ակտերով: **Յետևաբար խտրականության սահմանումը թերի է նաև դրանում ներառված իրավունքների շրջանակի տեսանկյունից:**

Համաձայն «Հանուն աշխատանքի. հաշվետու եվ ներառական աշխատաշուկայի նախաձեռնություն» ծրագրի շրջանակներում իրականացված հետազոտության արդյունքների՝ հարցվողները **որպես աշխատանքային իրավունքների խախտման դեպքեր նշվել են ինչպես աշխատանք փնտրելու, այնպես էլ աշխատանքային գործունեության ընթացքում իգական սեռի ներկայացուցիչ լինելը:**²

Յետազոտությամբ նշվում է, որ աշխատող քաղաքացիներից ամենաշատը խախտվում է **կանանց** աշխատանքային իրավունքները, որն իր մեջ ներառում է **աշխատանքի ընդունման,**

¹ Այսինքն՝ արդեն իսկ ծագած աշխատանքային հարաբերությունների դեպքում խտրականության արգելք:

² Կանանց աշխատանքային իրավունքների խախտման կոնկրետ դեպքերի վերաբերյալ առավել մանրամասն տես հետազոտությունը:

պաշտոնի բարձրացման, հղիության և երեխայի խնամքի հետ կապված և այլ հարցերում կանանց նկատմամբ դրսևորվող տարբերակված մոտեցումը, որոնք իրենց բնույթով համարվում են սեռով պայմանավորված խտրականություն:

Չամաձայն Կոմիտեի կողմից տրված մեկնաբանությունների՝ ներպետական օրենսդրությունը պետք է սահմանի խտրականության դեպքում համարժեք և արդյունավետ պաշտպանության միջոցներ:

✓ Առաջին հերթին՝ ենթադրյալ խտրականության դրսևորման դեպքում պետք է սահմանված լինի դատարան դիմելու իրավունքը: Աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության դրսևորման դեպքերում արհեստակցական միությունների կողմից գործողություն ձեռնարկելու, այդ թվում՝ անհատի անունից դիմելու իրավունքի ճանաչումը, ինչպես նաև շահագրգիռ խմբերին (խտրականության արգելքի խախտման վերաբերյալ որոշում ստանալու առնչությամբ) կոլեկտիվ գործողություն ձեռնարկելու իրավունքով օժտելը ևս նպաստում է խտրականության դեմ պայքարին՝ Խարտիայի 1-ին հոդվածի 2-րդ մասին համապատասխան:

✓ Երկրորդ՝ պետք է պաշտպանություն նախատեսված լինի գործատուի կողմից ազատման կամ այլ պատժողական բնույթի գործողության դեմ բողոք կամ այլ իրավական ընթացակարգ նախաձեռնած աշխատողի համար:

✓ Երրորդ՝ ներպետական օրենսդրությունը պետք է սահմանի խտրականության վերաբերյալ գործերով ապացուցման բեռի բաշխում հոգուտ հայցվորի:

✓ Չորրորդ՝ խտրականության զոհերի համար նախատեսված պաշտպանության միջոցները պետք է լինեն համարժեք, համաչափ և զսպող բնույթի: Ուստի խտրականության բոլոր

դրսևորումների, այդ թվում՝ խտրական բնույթի աշխատանքից ազատման դեպքերի համար սահմանվող փոխհատուցումը պետք է համաչափ լինի խտրականության զոհի կրած վնասին և բավարար չափով զսպող բնույթ ունենա գործատուի համար: Վերոգրյալ չափանիշներին հակասող փոխհատուցման առավելագույն շեմի սահմանումը արգելվում է:

Ի հակադրություն վերոնշյալի, **ՀՀ օրենսդրությունը չի նախատեսում աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության դրսևորման վերաբերյալ բոլոր գործերով ապացուցման բեռի բաշխման կարգ՝ հոգուտ հայցվորի:**

Խարտիան պահանջում է խտրականության **բոլոր** դրսևորումների համար **փոխհատուցման ապահովում**, որը պետք է համաչափ լինի խտրականության զոհի կրած վնասին և բավարար չափով զսպող բնույթ ունենա գործատուի համար: **ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի** ուսումնասիրությունը վկայում է այն մասին, որ օրենսդրությամբ **բացակայում է Խարտիայի պահանջներից բխող փոխհատուցման ամբողջական մեխանիզմը՝ աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության դրսևորման դեպքերի համար:** Այսպես, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածը սահմանում է աշխատանքի պայմանների փոփոխման, աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը ոչ օրինական կարգով լուծման դեպքում աշխատողի օգտին գործատուից հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձի կամ աշխատավարձի տարբերության գանձման կարգ: Իսկ աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար հատուցման վճարումից բացի դատարանը սահմանում է աշխատողին

աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուսապատիկի չափով:

Այսպիսով, հարկադիր պարապուրդի համար վճարումը, ինչպես նաև աշխատանքի վերականգնման անհնարիկության դեպքում հատուցման վճարումը փոխկապակցված են բացառապես աշխատանքից ապօրինի ազատման դեպքերի հետ, մինչդեռ **աշխատանքային հարաբերություններում խտրականությունը կարող է դրսևորվել մի շարք այլ՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հետ չկապված եղանակներով, ինչի պարագայում որևէ փոխհատուցման հնարավորություն ՉՉ օրենսդրությամբ սահմանված չէ:** Բացի դրանից՝ աշխատանքից ապօրինի ազատման դեպքերում (ինչը ենթադրաբար կարող է ներառել նաև խտրական հիմքերով ազատումը) սահմանված փոխհատուցման համար նախատեսված է առավելագույն շեմ (ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուսապատիկի չափը), ինչն արդեն իսկ Կոմիտեի կողմից 2016 թ. և 2020 թ. Հայաստանի վերաբերյալ ընդունված հետևություններով ճանաչվել է խարտիայի պահանջներին հակասող: Հետևաբար, խնդրահարույց է նաև այս փոխհատուցումը բացառապես աշխատանքի վերականգնման անհնարիկությամբ պայմանավորելը:

«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված իրավակարգավորումներում հանդիպում ենք **գենդերային ուղղակի խտրականությանը և անուղղակի խտրականությանը**, որոնք էլ իրենց հերթին բաժանվում են որոշակի ձևերի. սեռային պատկանելիությունն ուղղակիորեն մատնանշող խտրականության (**ուղղակի խտրականություն**)

ձևերից են հանդիսանում ընտանեկան դրության, հղիության և ընտանեկան պարտականությունների կատարման հիմքով խտրականությունը, միևնույն կամ համարժեք աշխատանքի դիմաց տարբեր վարձատրությունը, աշխատանքի վարձատրության ցանկացած փոփոխությունը (բարձրացում կամ իջեցում) կամ աշխատանքի պայմանների վատթարացումը սեռի հատկանիշով, երբ անձը սեռի հատկանիշով ենթարկվել, ենթարկվում կամ կարող է ենթարկվել առավել վատ կամ նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի միևնույն կամ նմանատիպ իրավիճակում (հոդված 3, հոդված 6, մաս 2-րդ):

Ըստ Օրենքի՝ առանց սեռային պատկանելիության ուղղակի մատնանշման խտրականության (**անուղղակի խտրականություն**) ձևերն են հանդիսանում այնպիսի պայմանների հաստատումը, պահանջների ներկայացումը, որոնք առաջացրել են կամ կարող են առաջացնել բացասական հետևանքներ՝ որոշակի սեռի անձանց վնաս պատճառելու ձևով (հոդված 3, հոդված 6, մաս 2-րդ):

Վկայակոչվածը թույլ է տալիս արձանագրելու, որ **Օրենքն աշխատանքային իրավահարաբերություններում ուղղակի խտրականության արգելքը սահմանում է միայն վարձատրության, վարձատրության փոփոխության (բարձրացում կամ իջեցում) և աշխատանքի պայմանների վատթարացման հարցերում միաժամանակ արգելելով հասարակական կյանքի բոլոր՝ այդ թվում և աշխատանքային ոլորտում անուղղակի խտրականության դրսևորումը մասնավորապես այնպիսի պայմանների հաստատմամբ, պահանջների ներկայացմամբ, որոնք առաջացրել են կամ կարող են առաջացնել բացասական հետևանքներ՝ որոշակի սեռի անձանց վնաս պատճառելու ձևով:**

Աշխատանքային օրենսգրքի 2023թ .

կատարված փոփոխություններով նախատեսվել է նաև աշխատանքի վայրում բռնության և սեռական ոտնձգության արգելքը (Հոդված 3.3), սակայն օրենսդրությամբ չի սահմանվել որևէ պատասխանատվություն սեռական ոտնձգության համար:

Այսպիսով, արձանագրում ենք, որ աշխատանքի և զբաղվածության հետ կապված հարցերում կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունք սահմանող ՀՀ ներպետական օրենսդրությամբ սահմանված իրավակարգավորումները չեն համապատասխանում խնդրի ամբողջական, համապարփակ և պետության կողմից ստանձնած միջազգային

պարտավորություններին համապատասխան կարգավորումներին, ինչը կարող է հանգեցնել կանանց աշխատանքային իրավունքների խախտմանը, իսկ խտրականության արգելքը սահմանող ընդհանուր բնույթի դրույթները արդյունավետ իրավական պաշտպանության հնարավորություն չեն սահմանում, քանի որ դրանցում բացակայում են անհրաժեշտ սկզբունքները, իրավակարգավորումները և չափանիշները, որոնք անհրաժեշտ են արդյունավետ պաշտպանության համար:

Մինևույն ժամանակ, աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքը չպետք է սահմանափակվի միայն օրենսդրության փոփոխությամբ.

աշխատանքային գործունեության մեջ տղամարդկանց և կանանց միջև գործնականում լրիվ հավասարություն ապահովելու նպատակով պետությունը պետք է միջոցներ ձեռնարկի նաև խտրականության բացառման վերաբերյալ հասարակության իրազեկվածության բարձրացման և հասարակության վերաբերմունքի փոփոխման հարցերում:

Պետությունը պետք է նաև խրախուսի գործատուներին՝ խթանելու աշխատավայրում

տղամարդկանց և կանանց միջև հավասար վերաբերմունքը՝ կապված աշխատանքի, մասնագիտական վերապատրաստման և այլ հարցերում. գործատուներին պետք է խրախուսել համապատասխան պարբերականությամբ աշխատողներին և (կամ) նրանց ներկայացուցիչներին տրամադրել համապատասխան տեղեկատվություն՝ ձեռնարկությունում տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի մասին:

Այս հրապարակումը պատրաստվել է Եվրոպական միության ֆինանսական աջակցությամբ: Բովանդակության համար պատասխանատվություն է կրում Հելսինկյան քաղաքացիական ասամբլեայի Վանաձորի գրասենյակը, եւ պարտադիր չէ, որ այն արտահայտի Եվրոպական միության տեսակետները:



ԵՐՈՊԱՆԱԿԱՅԻՆ ԵՎ ԱՐՄԵՆԻԱԿԱՆ
EUROPEAN UNION FOR ARMENIA

DECENT
WORK
NOW

ԱՐԺԱՆԱՊԱՏԻՎ
ԱՇԽԱՏԱՆՔ
ՀԻՄՆ

Ո՞ւմ դիմել, երբ խախտվել են ձեր աշխատանքային իրավունքները

Առողջապահության և աշխատանքի
տեսչական մարմին՝

Թեժ գիծ՝ 81-07

Էլեկտրոնային դիմելու հղում

www.employeeprotect.am/am/report

Յելսինկյան քաղաքացիական
ասամբլեայի Վանաձորի գրասենյակ

Անվճար խորհրդատվություն՝ 077 342268

Էլեկտրոնային դիմելու հղում

www.facebook.com/DecentWorkNow

www.arhmiutyun.am/contact

Մարդու իրավունքների պաշտպան

Թեժ գիծ՝ 116

Մարզային գրասենյակներ

www.ombuds.am/am/site/ApplyTeamAddress

Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի
նախարարություն

Թեժ գիծ՝ 114

Էլեկտրոնային դիմելու հղում

www.e-request.am/hy

